

УТВЕРЖДАЮ

Директор Санкт - Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Комплексный центр социального обслуживания населения Курортного района»


Т.Г. Белова

«01» апреля 2016 г



**Протокол
собрания работников (трудового коллектива) СПб ГБУ СОН
«КЦСОН Курортного района» по реализации Программы поэтапного
совершенствования системы оплаты труда**

Санкт Петербург
01.04.2016

№ 2_

Председатель Копейкина Наталья Андреевна
Секретарь Певнева Анна Владимировна

Присутствовали 303 человека (список прилагается)

Повестка дня:

- 1 О результатах реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы (далее Программа) СПб ГБУ СОН «КЦСОН Курортного района» в 1 квартале 2016 года. Повышение оплаты труда в учреждении. Выступление директора Беловой Т.Г.
2. Об разработке и внедрении систем нормирования труда. Доклад юрисконсульта Копейкиной Н.А.

1. Слушали:

1 1 Директора Белову Т.Г о результатах реализации Программы в 1 квартале 2016 года. (текст доклада прилагается).

Выступили:

Социальный работник специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов Унон Ольга Евгеньевна задала вопрос о размере базового коэффициента.

Социальный работник отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов Берестовая Елена Николаевна задала уточняющий вопрос о взаимосвязи увеличения норматива числа получателей социальных услуг и роста средней заработной платы.

Постановили:

- Одобрить результаты реализации Программы в СПб ГБУ «КЦСОН Курортного района СПб» в 1 квартале 2016 года.
- Продолжить реализацию Программы в 2016 году.

2. Слушали:

Юрисконсульта Копейкину Н.А о разработке и внедрении систем нормирования труда (текст доклада прилагается).

Выступили:

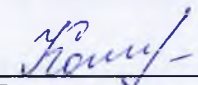
Социальный работник отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов Беляева Наталья Григорьевна – задала вопрос о необходимом количестве самофотографий на одного работника.

Заведующий организационно - методическим отделением Козлова Ольга Александровна задала вопрос об особенностях заполнения Карты самофотографии рабочего времени.


Постановили:

- Одобрить разработку и внедрении систем нормирования труда в СПб ГБУ СОН «КЦСОН Курортного района».

Председатель

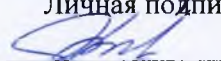


Личная подпись

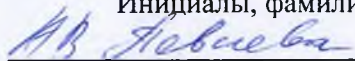


Инициалы, фамилия

Секретарь



Личная подпись



Инициалы, фамилия

Доклад об разработке и внедрении систем нормирования труда.

- ✓ Гл. 22 Трудового кодекса Нормирование труда (ст.ст. 159-163).
- ✓ Распоряжение Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 2 ноября 2015 г. N 318-р "Об утверждении Методических рекомендаций по организации работы, связанной с разработкой и внедрением системы нормирования труда в государственных учреждениях социального обслуживания Санкт-Петербурга"

Задачи для учреждения:

- разработать и внедрить систему нормирования труда в учреждении, учитывающую действующие нормативные правовые акты в сфере нормирования труда;
- разработать локальные нормативные акты в сфере нормирования труда;
- осуществлять введение, замену и пересмотр норм труда в порядке, установленном трудовым законодательством

Термины:

Нормирование труда - деятельность работодателя (учреждения социального обслуживания) по разработке и внедрению норм труда.

Нормы труда - объем трудового задания, которое должен выполнить работник в течение установленной продолжительности рабочего времени. Нормы труда включают нормы выработки, нормы времени, нормативы численности и другие нормы, устанавливаемые в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормативы штатной численности - регламентированная численность работников, необходимая для качественного выполнения установленного государственным заданием объема услуг в определенных организационно-технических условиях.

Мы должны установить.

- нормы времени на оказание социальных услуг,
- нормы нагрузки,
- норматив численности.

Для этого мы должны:

1 Изучить затраты рабочего времени работников (затраты труда) путем проведения самофотографии рабочего времени (дня), в том числе:

- выбрать исполнителей, за работой которых будет вестись наблюдение;
- провести непосредственные замеры рабочего времени.

2. Обработать собранные материалы и составить сводные таблицы затрат рабочего времени.

3 На основании этого будут осуществлены расчеты штатной численности работников учреждения и подготовлен проект штатного расписания в разрезе структурных подразделений.

САМОФОТОГРАФИЯ - это заполнение карты (бланка) с описанием рабочего дня с обязательным указанием времени начала и окончания выполнения работы (оказания услуги).

**Карта
самофотографии рабочего времени (с перечнем элементов затрат труда)**

Учреждение _____

Отдел (отделение, служба) _____

Должность (профессия) _____

Образование _____

Стаж работы по специальности _____

Фамилия, имя, отчество работника _____

Пример заполнения

N п/п	Наименование элемента затрат труда	Продолжительность работы				Примечание	
		Начало (час., мин.)		Окончание (час., мин.)			Всего (мин.)
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Начало наблюдения	9	00	-	-	-	
2	Пришел на рабочее место	8	55	-	-	5	
3	Получает документацию	9	06	9	12	6	
...	и т.д.						
n	Конец наблюдения	18	00	-	-	-	
	Всего						

Подпись _____

Дата _____

Примечание.

В Карту самофотографии рабочего времени (далее - Карта) включается перечень всех трудовых функций, предусмотренных должностной инструкцией работника и выполняемых им в рабочее время, когда проводится самофотография.

При возникновении дополнительных функций, не предусмотренных Картой, они также отражаются в Карте.

Самофотография рабочего времени проводится не менее 12 раз в течении 6 недель (1,5 месяца), т.е 2 раза в неделю.

Необходимо, чтобы в карту по возможности вошел весь спектр (перечень) оказываемых работником услуг

Перерыв предусмотрен только обеденный - 48 минут, режим работы с 9-00 до 18-00, пт вс 9-00 до 17-00.

Услуги, оказываемые сверх ИПСУ тоже фиксируем в карте, но обязательно отмечаем* (звездочкой).

Доклад

О результатах реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы в СПб ГБУ «КЦСОН Курортного района СПб» в 2016 году.

В рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р, и во исполнение пункта 3 Перечня поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания по вопросам бюджетов субъектов Российской Федерации 4 декабря 2012 года (Пр-3411) от 22.12.2012 Правительство Санкт-Петербурга утвердило План мероприятий ("дорожную карту") "Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения в Санкт-Петербурге на 2013-2018 годы" (далее - "дорожная карта").

Целями реализации "дорожной карты" являются:

совершенствование правового регулирования сферы социального обслуживания населения Санкт-Петербурга;

оптимизация структуры и штатной численности учреждений социального обслуживания населения путем проведения эффективной кадровой политики, повышения заинтересованности работников в труде и поднятия престижа профессии социального работника,

повышение в 2017 году средней заработной платы социальных работников до 100 процентов от средней заработной платы в Санкт-Петербурге;

укрепление материально-технической базы учреждений социального обслуживания населения;

развитие рынка социальных услуг путем расширения круга организаций различных организационно-правовых форм и форм собственности, предоставляющих социальные услуги населению.

Ожидаемыми результатами реализации "дорожной карты" являются:

подготовка комплексных предложений по повышению качества социального обслуживания населения на основе результатов проведения детального анализа положения дел в сфере социального обслуживания населения и выявления существующих проблем в данной сфере;

подготовка новой законодательной и нормативной правовой основы регулирования правоотношений в сфере социального обслуживания населения в Санкт-Петербурге;

доведение уровня оплаты труда социальных работников в 2017 году до 100 процентов от средней заработной платы в Санкт-Петербурге;

оптимизация структуры сети и штатной численности учреждений социального обслуживания населения на основе сокращения отделений учреждений социального обслуживания населения, не соответствующих стандартам социального обслуживания, объемам и качеству предоставляемых услуг; перевода ряда обеспечивающих функций и услуг, предоставляемых в сфере социального обслуживания населения, на условия аутсорсинга и привлечения сторонних организаций;

разработка и реализация отраслевой схемы развития и размещения объектов социального обслуживания населения на территории Санкт-Петербурга на период до 2015 года с перспективой до 2025 года,

укрепление материально-технической базы стационарных и нестационарных учреждений социального обслуживания населения;

развитие стационарозамещающих технологий социального обслуживания с преимущественной ориентацией на предоставление социальных услуг на дому;

привлечение негосударственных организаций, в том числе СО НКО, благотворителей, добровольцев, а также коммерческих организаций к предоставлению социальных услуг в сфере социального обслуживания населения.

Правительством Санкт-Петербурга разработаны Контрольные показатели реализации "дорожной карты", показатели повышения средней заработной платы работников учреждений социального обслуживания населения, а также Перечень мероприятий Комитета по социальной политике и Администраций районов Санкт-Петербурга.

Учреждения в рамках своей компетенции также обязаны исполнять «дорожную карту» и Программу.

В целях повышения качества социального обслуживания в СПб ГБУ «КЦСОН Курортного района СПб» в 2013 году создан и плодотворно функционирует Попечительский совет.(состав и положение о совете в приложении).

В 2015 году все работники были переведены на «Эффективный контракт»

То чем мы с вами сейчас занимаемся также является моментом реализации Программы (Проведение разъяснительной работы в учреждениях социального обслуживания населения вопросам повышения оплаты труда и реализации Программы).

В соответствии с требованиями Программы в нашем учреждении идет разработка внедрение систем нормирования труда.(подробно об этом в Докладе Копейкиной Н.А.).

Также в учреждении проводится подготовительная работа к внедрению в 2016 году профессиональных стандартов в сфере социального обслуживания населения, включающих повышение квалификации и переподготовку руководителей и работников учреждений социального обслуживания населения.

В учреждении организовано прохождение работниками курсов повышения квалификации, в том числе работниками занимающимися вопросами трудовых отношений и оплаты труда работников. (цифры прошедших обучение в 2015 году в приложении)

В рамках реализации программы в учреждении проводится мониторинг достижения целевых показателей повышения оплаты труда социальных работников, медицинских, педагогических работников.

Во исполнение Закона Санкт-Петербурга от 25.12.2015 № 904-186 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 20.04.2016 № 285 «О внесении изменений в Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679», на основании решения тарификационной комиссии (Протокол № 77/2016 от 25.04.2016г)

С 01.01.2016 года базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) был установлен в размере **1,33** работникам имеющим среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программам подготовки специалистов среднего звена.

Изменен коэффициент стажа работы к базовому окладу и установлен в размере **0,05** с 01.01.2016 года работникам имеющим стаж работы от 0 до 2 лет

Изменен тарифный коэффициент тарифной сетки по оплате труда рабочих и установлен с 01.01.2016 года в следующих размерах:

- **1,31** работникам имеющим второй разряд оплаты труда;
- **1,34** работникам имеющим третий разряд оплаты труда.